

Arbetskyddstillsynens anvisningar 1/2017

TILLSYNNEN ÖVER ANSTÄLLNINGSFRÅGOR

Arbetskyddstillsynens anvisningar I/2017

Tillsynen över anställningsfrågor

Social- och hälsovårdsministeriet
Arbetarskyddsavdelningen
Tammerfors 2017

Innehåll

1. Syftet med anvisningen	5
2. Rättslig grund	5
3. Verksamhetsprinciper	6
Arbetsavtal och kollektivavtal	7
<i>Normalt bindande kollektivavtal</i>	7
<i>Allmänt bindande kollektivavtal</i>	8
<i>Avvikande från lagbestämmelser genom kollektivavtal och hänvisning till lagstiftning i kollektivavtal</i>	8
4. Tillsynsverksamhet	9
Myndighetsinitierad tillsyn	9
Kundinitierad tillsyn	9
<i>Rådgivning och utvärdering av tillsynsbehov</i>	9
<i>Inledande av kundärende</i>	10
<i>Tillsynsåtgärder</i>	11
5. Frågor som inspekteras och skyldigheter för arbetsgivare	12
Arbetsavtalslagen	13
<i>Allmänt bindande kollektivavtal</i>	13
<i>Arbetsavtal för viss tid</i>	13
<i>Information om centrala villkor i arbetet</i>	13
<i>Lönespecifikation</i>	14
<i>Arbetsintyg</i>	14
<i>Intyg om permittering</i>	15
<i>Meddelande om grunder för upphävande</i>	15
<i>Arbetsgivares kvittningsrätt</i>	15
<i>Löneutbetalning och lönefordran</i>	16
<i>Återanställande av arbetstagare</i>	16
<i>Skyldighet att erbjuda extra arbete</i>	16
<i>Utredning av partiell vårdledighet och övriga familjeledigheter</i>	17
Lagen om studieledighet	17
Arbetstidslagen	18
<i>Arbetstidshandlingar och flexitid</i>	18
<i>Ordinarie arbetstid och vilotider</i>	18
<i>Maximiantalet övertidstimmar</i>	18
Semesterlagen	19
6. Inspektionsberättelse	20

7. Uppföljning	21
8. Samarbete.....	22
9. Giltighet	22

I. Syftet med anvisningen

Denna anvisning handlar om tillsynen över anställningsfrågor. Över anställningsfrågor utövas tillsyn på initiativ av kunder och i samband med myndighetsinitierade inspektioner. Anvisningen fokuserar särskilt på kundinitierad tillsyn. Denna anvisning ersätter anvisningen 2/2011 om tillsynen över anställningsförhållanden.

Målet för anvisningen är att förenhetliga tillsynen över anställningsfrågor och öka tillsynens transparens.

Anvisningen förtydligar tillsynsrollen för och tillvägagångssätten hos arbetarskyddsmyndigheten både inom arbetarskyddsförvaltningen och för kunder. Det är viktigt att kunder har rätt uppfattning om arbetarskyddsmyndighetens befogenheter och skyldigheter i anställningsfrågor. Med transparent tillsyn vill man informera kunder om parters rättigheter och skyldigheter, sättet att behandla anställningsfrågor och arbetarskyddsmyndighetens befogenheter och deras begränsningar i behandlingen.

Anställningsfrågor hör ofta ihop med tillsynen över utländsk arbetskraft, likabehandling och diskriminering i arbetslivet. Om dessa har det utfärdats separata anvisningar.

2. Rättslig grund

Denna anvisning handlar om tillsynen över de frågor som arbetarskyddsmyndigheten oftast måste behandla i samband med arbetsavtalslagen (55/2001), arbetstidslagen (605/1996) och semesterlagen (162/2005).

Arbetarskyddsmyndigheten utövar tillsyn också över följande författningar:

- lagen om studieledighet (273/1979),
- förordningen om studieledighet (864/1979),
- lagen om altemneringsledighet (1305/2002),
- lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004),
- lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016),
- lagen om arbetet i bagerier (302/1961, 5 §),
- statsrådets beslut om skjuts för arbetstagare i nattarbete (869/1996) och
- lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet (305/2009).

Anställningsförhållandet för unga anställda regleras separat i lagen om unga arbetstagare (998/1993). Anställningsförhållandet för sjömän regleras i lagen om

sjöarbetsavtal (756/2011), sjöarbetstidslagen (296/1976), lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart (248/1982) och semesterlagen för sjömän (433/1984).

Körtiderna och viloperioderna för förare av motorfordon regleras i förordningen (EG) nr 561/2006.

De principer och tillvägagångssätt inom tillsynen över anställningsfrågor som beskrivs i denna anvisning följs i tillämpliga delar också i tillsynen över andra frågor. Anvisningen lämpar sig också för frågor om arbetstiden och semestern för tjänstemän fastän arbetarskyddsmyndigheten i övrigt inte har befogenhet att utöva tillsyn över lagstiftningen om tjänsteförhållandet för tjänstemän och tjänsteinnehavare.

I tillsynen över anställningsfrågor tillämpas lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006, nedan tillsynslagen) och som allmän lag bland annat förvaltningslagen (434/2003). Utöver bestämmelser om förfarandet ska särskilt bestämmelser om god förvaltning och rättsprinciper i förvaltningen beaktas i tillsynen över anställningsfrågor. Enligt förvaltningslagen ska alla kunder hos myndigheter bemötas jämlikt och tjänstemän vara opartiska. Dessutom ska tjänstemän använda ett sakligt, klart och begripligt språk.

3. Verksamhetsprinciper

Arbetarskyddsmyndigheten ska utöva tillsyn över arbetsgivare. Syftet är att övervaka efterlevnaden av lagstiftningen om anställningsfrågor och säkerställa en miniminivå för anställningsvillkor, arbetstidsskydd, likabehandling och anställningstrygghet.

I anställningsfrågor ska arbetarskyddsmyndigheten handleda och ge råd samt via tillsyn utreda huruvida arbetsgivare efterföljt lagstiftningen och vid behov styra arbetsgivare och göra en polisanmälan om misstänkta brott och förseelser.

Behandlingen av anställningsfrågor går i första hand ut på att ge råd till och handleda kunder. Råd och anvisningar ges bägge parterna i ett anställningsförhållande.

Tillsynsåtgärderna bestäms enligt tillsynslagen. Tillsynsmetoderna och tillvägagångssätten beror på innehållet i frågan och graden av försummelse.

I tillsynen över arbetsavtalslagen kan en inspektör inte juridiskt bindande avgöra med ålägganden huruvida det finns lagliga grunder för arbetsavtal för viss tid, permittering av anställda, upphävande av arbetsavtal, återanställande av arbetstagare, vägran av partiell vårdledighet eller vägran eller uppskjutning av studieledighet.

Arbetarskyddstillsynen omfattar inte förhandlingar eller medling för att lösa meningsskiljaktigheter i anställningsfrågor, att utvärdera motstridiga sakfrågor eller föra talan eller svaromål i allmän domstol. Vid behov ges parterna anvisningar och råd om hur de kan lösa frågan med ett avtal sinsemellan eller information om möjligheten att kräva skadestånd med stöd av arbetsavtalslagen.

Tillsynen omfattar inte heller beräkning av lönefordran för kunder. Anställningsrådgivningen omfattar dock en genomgång av grunderna för lönen. I dessa och övriga tvister om privaträttsliga anspråk uppmanas organiserade anställda att i första hand vända sig till sitt fackförbund och organiserade arbetsgivare till sitt arbetsgivarförbund. Oorganiserade anställda och arbetsgivare uppmanas att i första hand förhandla och avtala om sina meningsskiljaktigheter och vid behov vända sig till exempel till en rättshjälpsbyrå eller advokat.

I samband med tillsynen över lagstiftningen om anställningsfrågor kan det uppstå erfarenheter av trakasserier enligt arbetarskyddslagen eller annat osakligt bemötande, belastning skadlig för hälsan eller diskriminering i arbetslivet. Då omfattar tillsynen också dessa frågor.

Arbetsavtal och kollektivavtal

Arbetarskyddsmyndighetens tillsyn fokuserar främst på att säkerställa att tvingande lagstiftning efterföljs. Tillämpningen av arbetslagstiftningen påverkas av arbetsavtalslagens definition av kännetecknen på ett anställningsförhållande. Att ett arbetsavtal ingås och kännetecknen på ett anställningsförhållande uppfylls innebär att också övriga arbetsrättsliga lagstiftningen kring anställningen blir tillämplig.

Kollektivavtal spelar en stor praktisk roll i definitionen av anställningsvillkor. Kollektivavtal måste följas på basis av deras antingen så kallade normalt bindande verkan enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) eller allmänt bindande verkan enligt 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

På grund av skillnader i dessa system för att följa kollektivavtal är inspektören tvungen att i inspektioner gällande anställningsfrågor utreda förutom tillämpliga kollektivavtalet också huruvida arbetsgivaren följer ett allmänt eller normalt bindande kollektivavtal. Vid behov ska det dessutom beaktas att det eventuellt avvikits från lagbestämmelser genom avtalet.

Normalt bindande kollektivavtal

Lagen om kollektivavtal förpliktar avtalsslutande föreningar att utöva tillsyn över medverkande i avtalet och underlydande arbetsgivare och arbetstagare som berörs av avtalet. En arbetsgivarorganisation ska därmed övervaka att enskilda arbetsgivare efterföljer ett kollektivavtal med normalt bindande verkan enligt lagen om kollektivavtal.

Arbetskyddsmyndigheten har inte befogenhet att utöva tillsyn över huruvida en organiserad arbetsgivare i en arbetsgivarförening efterföljer ett kollektivavtal. I dessa situationer informerar inspektörer efter eget omdöme arbetsgivarorganisationen om brott mot avtalsbestämmelser de upptäckt och tillsynsbehovet.

Allmänt bindande kollektivavtal

Kollektivavtal enligt arbetsavtalslagen kan fastställas ha allmänt bindande verkan. Detta innebär att också arbetsgivare som inte bundit sig till ett kollektivavtal ska iaktta åtminstone bestämmelserna i ett riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen i fråga och fastställts ha allmänt bindande verkan.

På basis av arbetsavtalslagen utövar arbetskyddsmyndigheten tillsyn över att oorganiserade arbetsgivare efterföljer kollektivavtal som fastställts ha allmänt bindande verkan. I tillsynen över allmänt bindande kollektivavtal samarbetar arbetskyddsmyndigheten nära med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått kollektivavtalen. Om det förekommer ovisshet eller oklarhet i hur ett kollektivavtal ska tillämpas i tillsynen bes bägge avtalslutande föreningarna om en tolkning.

Avvikande från lagbestämmelser genom kollektivavtal och hänvisning till lagstiftning i kollektivavtal

Arbetsavtalslagen, arbetstidslagen, semesterlagen och lagen om studieleidighet innehåller bestämmelser som berättigar riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer att genom kollektivavtal avvika från särskilt angivna, i övrigt tvingande bestämmelser i dessa lagar.

Då det avviks från lagbestämmelser åsidosätts bestämmelsen i fråga i den omfattning som avtalslutande parterna avsett och skapas rättsverknningar för kollektivavtal. Därmed har arbetskyddsmyndigheten inte befogenhet att övervaka efterlevnaden av avtal mellan organiserade parter bundna av kollektivavtal.

Också oorganiserade arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal har rätt att med vissa begränsningar kring lokala avtal tillämpa ovan avsedda kollektivavtalsbestämmelser genom vilka det avvikits från lagstiftning. I dessa situationer har arbetskyddsmyndigheten befogenhet att utöva tillsyn över efterlevnaden av allmänt bindande kollektivavtal.

Kollektivavtal kan dessutom innehålla bestämmelser med samma innehåll som i lagstiftning eller hänvisningar till en viss lagbestämmelse. I dessa situationer har arbetskyddsmyndigheten befogenhet då det handlar om tvingande lagstiftning att utöva tillsyn över efterlevnaden av lagbestämmelsen fastän samma fråga hade inkluderats i kollektivavtalet och arbetsgivare är skyldiga att iaktta den också som en tvingande kollektivavtalsbestämmelse.

Om lagstiftningen däremot inte är tvingande handlar det fortfarande om att avvika från lagbestämmelser men i detta sammanhang har arbetarskyddsmyndigheten inte befogenhet att utöva tillsyn över organiserade arbetsgivare. Om ett kollektivavtal också har allmänt bindande verkan har arbetarskyddsmyndigheten på normalt sätt befogenhet att övervaka att oorganiserade arbetsgivare efterföljer det.

4. Tillsynsverksamhet

Myndighetsinitierad tillsyn

Myndighetsinitierade tillsynen fokuserar vanligen på arbetsförhållandena på en arbetsplats. De anställningsfrågor som övervakas fastställs i resultatavtalet och tillsynsplanen för arbetarskyddsmyndigheten.

På myndighetsinitierade inspektioner tar inspektörer vid behov upp arbetsgivarskyldigheter kring anställningsfrågor. Myndighetsinitierade inspektioner omfattar till exempel centrala villkoren i arbetet, efterlevnad av minimilöner, utfärdande av lönespecifikationer, arbetstidsarrangemang, arbetstidsbokföring och andra arbetstidshandlingar, maximiantalet övertidstimmar och semesterbokföring. På en arbetsplatsinspektion kan också behandlas anställningsfrågor som tas upp på arbetsplatsen.

Kundinitierad tillsyn

Rådgivning och utvärdering av tillsynsbehov

Många kunder kontaktar arbetarskyddsmyndigheten för att fråga om innehållet i eller tolkningen av lagstiftning eller kollektivavtal. Arbetarskyddsmyndigheten besvarar dessa frågor genom att anvisa kunden och ge råd om frågor med samband till arbetslagstiftningen och allmänt bindande kollektivavtal.

Då en kund tar kontakt utreder en inspektör huruvida frågan omfattas av befogenheterna för arbetarskyddsmyndigheten och det handlar om en försummelse av lagstiftning på basis av redogörelsen av kunden. Anser inspektören att lagstiftningen följts i ifrågavarande fall eller det handlar om efterlevnaden av ett kollektivavtal som arbetarskyddsmyndigheten inte övervakar, informeras kunden om detta. För kunden berättas också varför arbetarskyddsmyndigheten inte kan vidta åtgärder i frågan.

Också anmälningar avsedda som inspektionstips tas emot fastän de inte leder till omedelbara tillsynsåtgärder.

Inspektören råder parterna i anställningsförhållandet att i första hand behandla frågan på arbetsplatsen samt förhandla och avtala om frågan. För att utreda tillsynsbehovet kan det frågas av kunden om denne kan själv ta hand om sin fråga på arbetsplatsen till exempel genom att av arbetsgivaren be om utredningar av åtgärder eller förfarandet eller annars skaffa tillräckliga uppgifter för att specificera frågan. Ytterligare kan det frågas huruvida frågan behandlats på ar-

betsplatsen, hur den behandlats och varför detta inte rättat till situationen. Kunden kan också uppmanas att vända sig till sitt fackförbund.

Inledande av kundärende

Kunden ska ge en utredning av de faktorer som anmälan eller tillsynsbegäran till arbetarskyddsmyndigheten baserar sig på.

När inspektören börjar utreda frågan informeras kunden om handlingsmöjligheterna och befogenheterna för arbetarskyddsmyndigheten i tillsynen över frågan.

För att inleda ärendet instrueras kunden att utnyttja blanketten för tillsynsbegäran inom arbetarskyddsförvaltningen. I undantagsfall kan ärendet inledas också muntligen. Då måste inspektören på annat sätt se till dokumentationen.

Enligt tillsynslagen kan anmälares identitet röjas endast om det är nödvändigt med tanke på tillsynen och anmälaren gett sitt samtycke. I praktiken förutsätter tillsynen över en enskild anställds anställningsfråga att anmälares identitet röjs för arbetsgivaren. För kunder berättas att genom att underteckna tillsynsbegäran ger de samtidigt sitt samtycke till att de namnges i behandlingen av frågan med arbetsgivaren. De informeras också om att de handlingar de lämnat myndigheten är offentliga med undantag av uppgifter som särskilt sekretessbelagts i lag. Om en kund inte ger sitt samtycke till att dennes namn röjs berättar inspektören för kunden att detta inskränker de åtgärder som arbetarskyddsmyndigheten kan vidta.

Om det inte vidtas tillsynsåtgärder i ett inlett kundärende ger inspektören ett avgörande om handläggning. I det nedtecknas inspektörens motiverade uppfattning om varför tillsynsåtgärder inte vidtas. Av grunderna ska det framgå de faktorer som huvudsakligen påverkat utvärderingen av frågan, slutsatserna av dessa och tillämpliga författningar. Avgörandet sänds till kunden.

Vanligen vidtas inte tillsynsåtgärder om det gått en lång tid sedan arbetsgivarens misstänkta försummelse och frågan inte kan utredas med metoderna för tillsynen över arbetarskyddet. I utvärderingen beaktas arbetslagstiftningens specialbestämmelser om preskriptionstider och till exempel tiderna för skyldigheten att lämna eller förvara en handling. Straffrättslig preskription behandlas närmare i arbetarskyddstillsynens anvisning 1/2015, Utövande av befogenhet och polis-anmälan.

Tillsynsåtgärder

Kundinitierade anställningsfrågor behandlas i första hand skriftligen. Om inspektören bedömer på basis av de handlingar kunden gett eller annan utredning att arbetsgivaren inte efterföljt lagstiftningen sänder inspektören arbetsgivaren en skriftlig begäran om utredning. Enbart på basis av uppgifter från kunden ges inte en uppmaning att sända information till inspektören eller arbetstagaren utan först ges en begäran om utredning.

I begäran om utredning ber inspektören arbetsgivaren om uppgifter för att utreda huruvida arbetsgivaren uppfyllt sin handlingsskyldighet. Vid behov ställs specifika frågor i begäran för att se till att arbetsgivaren ger de fakta som behövs för att avgöra frågan. I begäran om utredning bes om specifika handlingar eller uppgifter inom en rimlig tidsfrist.

För att kunna avgöra frågan måste man utreda bägge arbetsavtalsparternas syn och de fakta som påverkar avgörandet. Fastän inspektionen baserar sig på handlingar måste det beaktas att enligt tillsynslagen har arbetsgivarens företrädare och arbetarskyddsfullmäktige rätt att delta i inspektionen samt få information om inspektionen och de fortsatta åtgärder som gäller den. Arbetsgivare ska ges tillfälle att framföra sina uppfattningar innan en inspektionsberättelse görs upp eller en uppmaning ges i en separat handling. Är arbetsgivaren skyldig att ge arbetstagaren en viss handling (tillsynslagen 13 § 3 mom. 3 punkten) kan det också utnyttjas andra sätt än en skriftlig begäran om utredning för att utreda frågan och arbetsgivarens syn.

Besvarar arbetsgivaren inte begäran om utredning kan inspektören fall för fall föra frågan direkt till arbetarskyddsmyndigheten utan att ge en anvisning eller uppmaning (tillsynslagen 14 § 2 mom.).

Anställningsfrågor ingår i arbetarskyddsfullmäktiges allmänna befogenhet endast till den del de har att göra med anställdas säkerhet och hälsa. Har för arbetsplatsen valts en förtroendemän eller ett förtroendeombud företräder denne vanligen arbetstagarna. Detta måste beaktas då efterlevnaden av bestämmelserna i arbetsavtalslagen, arbetstidslagen och semesterlagen utreds.

Också i anställningsfrågor är arbetarskyddsfullmäktige den samarbetsperson som avses i tillsynslagen i samarbete med arbetsgivaren och i relation till arbetarskyddsmyndigheten. Tillsynslagen innehåller inte bestämmelser om att förtroendemän ska delta i arbetarskyddsinspektioner men de kan vara en part vars syn det är nödvändigt att utreda i enskilda fall. Uppgifterna för förtroendemän som valts på basis av kollektivavtal fastställs i avtalen. Om övriga uppgifter för förtroendemän bestäms bland annat i arbetstidslagen och semesterlagen.

Inspektören ska överväga hur arbetarskyddsfullmäktiges eller förtroendemäns möjlighet att framföra sin syn på frågan ska beaktas. Under behandlingsprocessen kan den beaktas till exempel då begäran om utredning sänds arbetsgivaren

eller sedan när arbetsgivaren lämnat en utredning. Frågan kan dock också vara sådan att inspektören anser det vara onödigt att utreda arbetarskyddsfullmäktiges eller förtroendemannens syn. Frågor om skyldigheten att ge en handling är typiskt sådana fall i vilka det inte är nödvändigt att utreda arbetarskyddsfullmäktiges syn.

I en kundinitierad anställningsfråga informeras kunden om hur behandlingen av frågan fortskrider. Beroende av innehållet i och omfattningen av tillsynsfrågan erbjuds kunden vid behov en möjlighet att framföra sin åsikt om de utredningar som arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktige eller förtroendemannen gett.

Inspektören bedömer när det samlats in tillräckligt med uppgifter om frågan för att kunna avgöra den.

5. Frågor som inspekteras och skyldigheter för arbetsgivare

Nedan behandlas de skyldigheter i arbetslagstiftningen som oftast förutsätter tillsynsåtgärder av arbetarskyddsmyndigheten och de anvisningar som myndigheten ger på grund av försummelse. Detta gäller både myndighets- och kundinitierad tillsyn.

Uppmaningen enligt 13 § 3 mom. 3 punkten i tillsynslagen är avsedd att ges då arbetsgivaren försummat sin skyldighet att ge arbetstagaren en viss handling. Innehållet i varje handling som nämns i 3 punkten bestäms i arbetsavtalslagen eller någon annan lag som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn. Inspektören kan inte ge en uppmaning om innehållet i en handling, till exempel förutsätta preciserings- eller utvecklingsåtgärder, utan en anvisning ges på grund av brister i innehållet.

Om innehållet i handlingen dock avviker klart från det som bestäms i en lag så att den inte längre motsvarar sitt syfte enligt lagen, måste inspektören bedöma huruvida arbetsgivaren uppfyllt sin skyldighet att ge handlingen. I dessa situationer är det också möjligt att ge en uppmaning.

I samband med frågor om skyldigheten att ge en handling ska det dessutom beaktas att anställda har rätt att få handlingen från arbetsgivaren endast en gång. Om en anställd till exempel fått en lönespecifikation i tid och tillsynsbegäran gäller rätten att få handlingen på nytt kan inspektören inte förplikta arbetsgivaren att ge handlingen.

Arbetsavtalslagen

Allmänt bindande kollektivavtal

Ett allmänt bindande kollektivavtal bestämmer minimivillkoren för alla anställningar inom en viss bransch (arbetsavtalslagen 2 kap. 7 §). Arbetarskyddsmyndigheten övervakar att oorganiserade arbetsgivare följer minimivillkoren i allmänt bindande kollektivavtalet för branschen i fråga.

Om inspektören finner att en oorganiserad arbetsgivare inte följt någon bestämmelse i ett allmänt bindande kollektivavtal ger inspektören en anvisning i inspektionsberättelsen enligt vilken arbetsgivaren ska följa bestämmelserna i allmänt bindande kollektivavtalet för branschen som minimivillkor för anställningar.

Arbetsavtal för viss tid

Ett arbetsavtal gäller tills vidare om det inte av grundad anledning ingåtts för viss tid (arbetsavtalslagen 1 kap. 3 §). Inspektören säkerställer att grunden för visstidsanställningen framgår antingen av skriftliga arbetsavtalet eller av den skriftliga information om centrala villkoren i arbetet som getts anställda. Med långtidsarbetslösa kan arbetsgivare under vissa förutsättningar ingå ett arbetsavtal för viss tid utan grundad anledning (arbetsavtalslagen 1 kap. 3 a §).

Om arbetsavtalet eller skriftliga informationen inte innehåller grunden för visstidsanställningen kan inspektören ge en anvisning om att grunden ska nedtecknas i dessa handlingar. I anvisningen skrivs att arbetsavtalet anses gälla tills vidare om det inte ingåtts för viss tid av grundad anledning eller på begäran av anställda.

Information om centrala villkor i arbetet

Arbetsgivaren ska ge en arbetstagare vars anställning gäller tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad skriftlig information om centrala villkoren i arbetet om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal (arbetsavtalslagen 2 kap. 4 §).

Om en anställd trots begäran inte fått av sin arbetsgivare över huvud skriftlig information om centrala villkoren i arbetet i anställningar i vilka information ska ges enligt arbetsavtalslagen och villkoren inte framgår av ett skriftligt arbetsavtal, ger inspektören arbetsgivaren en uppmaning enligt vilken arbetsgivaren ska ge anställda centrala villkoren skriftligen och sända inspektören en kopia av detta. I uppmaningen ska namnges de anställda som frågan om att ge centrala villkoren i arbetet handlar om.

Följer inte arbetsgivaren uppmaningen för inspektören frågan till arbetarskyddsmyndigheten.

Inspektören utövar inte tillsyn över en fråga om centrala villkoren i arbetet om kundens anställning redan upphört.

Lönespecifikation

När lön betalas ska arbetsgivaren alltid ge arbetstagaren en lönespecifikation (arbetsavtalslagen 2 kap. 16 §). Om en anställd trots begäran inte fått en lönespecifikation ger inspektören arbetsgivaren en uppmaning enligt vilken arbetsgivaren ska ge anställda lönespecifikationen och sända inspektören en kopia av den. I uppmaningen ska namnges de anställda som frågan om att ge lönespecifikationen handlar om. Tillsynsåtgärder som handlar om att ge en lönespecifikation är tidsmässigt begränsade till tiderna för väckande av talan i arbetsavtalslagen och arbetstidslagen.

Innan uppmaningen ges ska inspektören utreda av anställda om arbetsgivaren betalat lön eftersom en skyldighet att ge en lönespecifikation uppstår endast då arbetsgivaren betalar lön.

Följer inte arbetsgivaren uppmaningen för inspektören frågan till arbetarskyddsmyndigheten.

Arbetarskyddsmyndigheten kan inte kräva att arbetsgivaren ska ge det löneintyg som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) eftersom arbetsavtalslagen innehåller endast skyldigheten att ge en lönespecifikation.

Arbetsintyg

När anställningen upphör har anställda rätt att på begäran få ett skriftligt arbetsintyg av arbetsgivaren (arbetsavtalslagen 6 kap. 7 §). Om en anställd trots begäran inte fått ett arbetsintyg av arbetsgivaren ger inspektören arbetsgivaren en uppmaning enligt vilken arbetsgivaren ska ge anställda det arbetsintyg som begärts och sända inspektören en kopia av det. I uppmaningen ska namnges de anställda som frågan om att ge arbetsintyget handlar om.

I uppmaningen ska nämnas vilka uppgifter arbetsgivaren ska nedteckna i arbetsintyget. Innan uppmaningen ges ska inspektören därför utreda av anställda om arbetsintyget endast ska innehålla anställningens längd och arbetsuppgifternas art eller också orsaken till att anställningen upphört och en bedömning av arbetsskickligheten och uppförandet.

Följer inte arbetsgivaren uppmaningen för inspektören frågan till arbetarskyddsmyndigheten.

Intyg om permittering

På begäran har anställda rätt att av arbetsgivaren få ett skriftligt intyg om permittering (arbetsavtalslagen 5 kap. 5 §). Om en anställd trots begäran inte fått ett intyg ger inspektören arbetsgivaren en uppmaning enligt vilken arbetsgivaren ska ge anställda skriftliga intyget om permittering och sända inspektören en kopia av det. I uppmaningen ska namnges de anställda som frågan om att ge intyget om permittering handlar om.

Följer inte arbetsgivaren uppmaningen för inspektören frågan till arbetarskyddsmyndigheten.

Meddelande om grunder för upphävande

På begäran av anställda ska arbetsgivaren skriftligen meddela dem den dag då arbetsavtalet upphör och grunderna för upphävandet (arbetsavtalslagen 9 kap. 5 §). Om en anställd trots begäran inte fått en skriftlig utredning av grunderna för upphävandet av anställningen av arbetsgivaren ger inspektören arbetsgivaren en uppmaning enligt vilken arbetsgivaren ska ge anställda skriftliga utredningen och sända inspektören en kopia av den. I uppmaningen ska namnges de anställda som frågan om att ge grunderna för upphävandet av anställningen handlar om.

Följer inte arbetsgivaren uppmaningen för inspektören frågan till arbetarskyddsmyndigheten.

Bedömer inspektören att anställningen upphävts på sådana diskriminerande grunder som avses i diskrimineringslagen (1325/2014) eller att brottsrekvisiten för diskriminering i arbetslivet uppfylls fortsätts tillsynen efter eget omdöme till denna del.

Arbetsgivares kvittningsrätt

Arbetsgivarens kvittningsrätt har begränsats i arbetsavtalslagen. Bedömer inspektören på basis av uppgifter från kunden att arbetsgivaren inte följt kvittningsbestämmelsen om lönefordran (arbetsavtalslagen 2 kap. 17 §) utreds av arbetsgivaren hur denne säkerställt i samband med kvittningen från lönen att det handlar om en klar och obestridd fordran som kan verkställas och inte överskrider skyddsbestämmelserna i utsökningsbalken (705/2007).

Finner inspektören att arbetsgivaren inte följt kvittningsbestämmelserna ger inspektören arbetsgivaren en anvisning om att följa dem.

Bristande efterlevnad av kvittningsbestämmelserna som överträdelse av arbetsavtalslagen (arbetsavtalslagen 13 kap. 11 §) tas upp i anvisningen om utövande av befogenhet och polisanmälan (1/2015).

Löneutbetalning och lönefordran

Skyldigheten att betala lön är arbetsgivarens huvudförpliktelse i en anställning. Arbetarskyddsmyndigheten utövar tillsyn över att skyldigheten att betala lön följs i samband med övervakningen av allmänt bindande kollektivavtal eller på basis av 2 kap. 10 § i arbetsavtalslagen då det inte finns ett kollektivavtal.

Arbetarskyddsmyndigheten utövar däremot inte tillsyn över betalning av lönefordran. Kunder informeras om att de ska själva kräva sina lönefordringar och uppmanas att söka rättshjälp. Vid behov ska inspektören ge anställda och arbetsgivare råd och anvisningar om grunderna för lönen. Då ska inspektören berätta om de bestämmelser och grunder enligt vilka storleken på lönefordran beräknas. Till uppgifterna för inspektören hör dock inte att beräkna lönefordringar.

Om arbetsgivaren är insolvent ska inspektören råda anställda att kontakta den myndighet som tar hand om lönegarantifrågor. En ansökan om att en fordran ska betalas enligt lönegarantin ska göras inom tre månader från att fordran förfallit till betalning (lönegarantilagen 5 §).

Har inspektören grunder att misstänka att frågan om lönefordran är förknippad till exempel med brott mot kvittningsbestämmelsen, försummelser i arbetstidsbokföringen eller diskriminering i arbetslivet utövas tillsyn till dessa delar.

Återanställande av arbetstagare

Har en arbetstagare sagts upp av ekonomiska eller produktionsorsaker och bedömer inspektören på basis av uppgifter från uppsagda arbetstagaren att arbetsgivaren inte uppfyllt sin skyldighet att återanställa (arbetsavtalslagen 6 kap. 6 §), utreds av arbetsgivaren huruvida denne anställt en person för samma eller liknande uppgifter som uppsagda arbetstagaren hade utfört och huruvida arbetsgivaren erbjudit detta arbete åt uppsagda arbetstagaren innan den nya personen anställdes. Arbetsgivarens utredning sänds arbetstagaren.

Finner inspektören att arbetsgivaren inte uppfyllt sin skyldighet att återanställa ger inspektören en anvisning om att uppfylla denna skyldighet.

Skyldighet att erbjuda extra arbete

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda deltidanställda extra arbete (arbetsavtalslagen 2 kap. 5 §). Bedömer inspektören på basis av uppgifter från kunden att arbetsgivaren inte uppfyllt sin skyldighet att erbjuda extra arbete utreds av arbetsgivaren huruvida denne anställt eller anställer nya personer för uppgifter som är lämpliga för anställda som redan arbetar på deltid och hur arbetsgivaren beaktat skyldigheten att erbjuda extra arbete.

Har arbetsavtalet ingåtts på deltid på initiativ av anställda och enligt dennes önskemål eller anställda meddelat att denne inte vill förlänga sin arbetstid, är arbetsgivaren inte skyldig att erbjuda extra arbete åt anställda i fråga.

Finner inspektören att arbetsgivaren inte uppfyllt sin skyldighet att erbjuda extra arbete ger inspektören en anvisning om att uppfylla denna skyldighet.

Utredning av partiell vårdledighet och övriga familjeledigheter

Arbetsgivare kan vägra att avtala om eller ge partiell vårdledighet endast om ledigheten åsamkar arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter som inte kan undvikas med skäliga arbetsarrangemang (arbetsavtalslagen 4 kap. 4 §). Arbetsgivaren ska för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Om en anställd trots begäran inte fått en utredning ber inspektören arbetsgivaren i en begäran om utredning att ge anställda utredningen och inspektören en kopia.

Finner inspektören att arbetsgivaren inte gett utredningen ger inspektören arbetsgivaren en anvisning om att uppfylla skyldigheten att lägga fram en utredning.

I 4 kap. i arbetsavtalslagen finns bestämmelser också om övriga familjeledigheter. Direkt med stöd av lagen har anställda rätt till övriga familjeledigheter bara de anmäler ledigheten till arbetsgivaren på föreskrivet sätt. Arbetsavtalslagen innehåller bestämmelser om tillvägagångssätten kring ledigheter och anställdas rätt att återvända till arbetet efter en familjeledighet.

Tar en kund kontakt i en fråga om annan familjeledighet utreder inspektören av arbetsgivaren omständigheterna kring familjeledigheten. Finner inspektören att arbetsgivaren inte följt bestämmelserna om familjeledighet ger inspektören en anvisning om att de rättigheter som anställda har kring familjeledighet ska efterföljas.

Lagen om studieledighet

Tar en kund kontakt i en fråga om studieledighet utreder inspektören av arbetsgivaren omständigheterna kring beviljande eller avbrytande av studieledighet, upphävande av anställning på grund av studieledighet eller intjäning av semester under studieledighet.

Finner inspektören att arbetsgivaren inte följt bestämmelserna om studieledighet ger inspektören en anvisning om att de rättigheter som anställda har kring studieledighet ska efterföljas.

En arbetsgivare eller dennes företrädare kan dömas till straff för brott mot bestämmelserna i lagen om studieledighet endast om målsäganden, det vill säga anställda, själv anmält brottet till åtal. I samband med arbetarskyddsmyndighetens anmälningsskyldighet ska därför målsägandens åsikt beaktas. Arbetarskyddsmyndigheten kan också vid behov berätta för anställda hur de kan själva göra en polisanmälan.

Arbetstidslagen

Arbetstidshandlingar och flexitid

Om arbetstidsbokföring, en arbetsskiftsförteckning eller ett utjämningschema för arbetstiden saknas eller i dem finns större än obetydliga brister (arbetstidslagen 34 §, 35 § och 37 §) ger inspektören arbetsgivaren en uppmaning. Ett avtal om flexitid (arbetstidslagen 13 §) uppfyller kraven i lagen då det anses motsvara en arbetsskiftsförteckning enligt arbetstidslagen. I uppmaningen krävs att arbetsgivaren ska börja föra bok över arbetstider eller uppgöra en arbetsskiftsförteckning eller ett utjämningschema enligt bestämmelserna.

Om anställda eller dennes befullmäktigade företrädare trots begäran inte fått kopior av anteckningar i arbetstidsbokföringen, utjämningsschemas för arbetstiden eller arbetsskiftsförteckningen som gäller anställda, ger inspektören arbetsgivaren en uppmaning om att ge anställda dessa uppgifter och inspektören en kopia. I uppmaningen ska namnges de anställda som frågan om att ge anteckningar i arbetstidshandlingarna handlar om.

Följer inte arbetsgivaren uppmaningen för inspektören frågan till arbetarskyddsmyndigheten.

Utnyttjas flexitid på arbetsplatsen och har det inte avtalats om flexitid enligt arbetstidslagen ger inspektören arbetsgivaren en anvisning. I anvisningen påpekas att utan ett avtal enligt arbetstidslagen bestäms arbetstiderna enligt övriga tillämpliga bestämmelser i arbetstidslagen.

Vid behov fordrar inspektören arbetsgivaren att sända kopior och utredningar av arbetstidshandlingarna och kontrollerar huruvida arbetstidsbokföringen, arbetsskiftsförteckningen/utjämningsschemas för arbetstiden eller avtalet om flexitid uppgjorts enligt bestämmelserna i arbetstidslagen.

Ordinarie arbetstid och vilotider

Vid behov utreder inspektören hur ordinarie arbetstiden och vilotiderna ordnats på arbetsplatsen. Arbetsgivare ska ordna ordinarie arbetstiden för anställda enligt arbetstidslagen eller ett allmänt bindande kollektivavtal och beakta bestämmelserna och föreskrifterna om dagliga vilotider, dygnsvila och ledighet per vecka.

Finner inspektören att arbetsgivaren inte följt regleringen av arbets- och vilotider ges en anvisning om att arbetstidslagen eller ett allmänt bindande kollektivavtal ska efterföljas.

Maximiantalet övertidstimmar

Har maximiantalet övertidstimmar – 138 under en period av fyra månader och 250 under ett kalenderår (arbetstidslagen 19 §) – överskridits och det inte avtalats om extra övertidsarbete på arbetsplatsen ger inspektören en anvisning

enligt vilken arbetsgivaren ska se till att det inte arbetas övertid mer än 250 timmar utan ett avtal om extra övertidsarbete eller mer än 138 timmar under en period av fyra månader.

Har det ingåtts ett avtal om extra övertidsarbete på arbetsplatsen och maximiantalet övertidstimmar (330) överskridits ger inspektören en anvisning om att arbetsgivaren ska se till att det inte arbetas mer än 330 timmar övertid under ett kalenderår. Då avtalet om extra övertidsarbetet tillämpas får gränsen på 138 timmar inte överskridas. Genom ett kollektivavtal är det möjligt att avvika från perioden på fyra månader.

Inspektören för frågan till arbetarskyddsmyndigheten om maximiantalet övertidstimmar överskridits avsevärt eller upprepade gånger. I tillsynspraxisen har gränsen för avsevärt mer övertid i regel varit 300 timmar då det inte finns ett avtal om extra övertidsarbete och 380 timmar då ett sådant avtal finns.

Semesterlagen

I samband med semesterlagen vidtas i regel tillsynsåtgärder kring tidpunkten för semestern (20 §), semesterlönespecifikationen (28 §) och semesterbokföringen (29 §). Ytterligare ger inspektören vid behov råd till parterna om hur semesterlönen och semesterersättningen bestäms och den lönespecifikation som avses i semesterlagen ges.

Visar det sig att arbetsgivaren försummat att föra semesterbokföring eller att den finns större än obetydliga brister ger inspektören arbetsgivaren en uppmaning om att börja föra semesterbokföring eller se till att semesterbokföringen blir lagenlig.

Om anställda eller dennes befullmäktigade företrädare trots begäran inte fått en skriftlig utredning av anteckningar om semester och sparad ledighet i semesterbokföringen som gäller anställda, ger inspektören arbetsgivaren en uppmaning om att ge anställda dessa uppgifter och inspektören en kopia av anteckningarna. I uppmaningen ska namnges de anställda som frågan om att ge anteckningar i semesterhandlingarna handlar om.

Har arbetsgivaren försummat att ge anställda en semesterlönespecifikation i samband med betalning av semesterlön eller semesterersättning ger inspektören arbetsgivaren en uppmaning enligt vilken arbetsgivaren ska ge anställda semesterlönespecifikationen och inspektören en kopia av den.

Följer inte arbetsgivaren dessa uppmaningar för inspektören frågan till arbetarskyddsmyndigheten.

I samband med övriga bestämmelser om semester ges vid behov en anvisning om att rätta till eventuella brister.

6. Inspektionsberättelse

Inspektören gör upp en berättelse om inspektionen i vilken nedtecknas inspektörens viktigaste iakttagelser och givna anvisningar och uppmaningar. I iakttagelserna om inspekterade frågor ska nämnas de bestämmelser i allmänt bindande kollektivavtal som eventuellt hör ihop med varje anvisning.

Har inspektionen varit kundinitierad namnges i regel inte den kund som gjort tillsynsbegäran i inspektionsberättelsen. I inspektionsberättelsen eller en separat uppmaning namnges anställda då frågan handlar om skyldigheten att ge en handling.

En uppmaning kan ges i frågor om arbetstids- och semesterbokföringen och andra skyldigheter att föra bok. En uppmaning är dessutom möjlig då frågan handlar om att ge

- en lönespecifikation,
- ett arbetsintyg,
- skriftlig information om centrala villkoren i arbetet,
- en semesterlönespecifikation,
- ett skriftligt intyg om permittering eller
- ett skriftligt meddelande om grunderna för upphävande av arbetsavtalet

enligt arbetsavtalslagen eller någon annan lag över vilken arbetarskyddsmyndigheten utövar tillsyn, till exempel semesterlagen eller lagen om sjöarbetsavtal. Användningen av uppmaningar i samband med diskriminering i arbetslivet tas upp i anvisningen om tillsynen av likabehandling och diskriminering (2/2016).

En uppmaning om att föra arbetstids- och semesterbokföring förpliktar arbetsgivare att vidta omedelbara åtgärder för att föra bok utan en särskild tidsfrist. Enligt samma uppmaning ska arbetsgivaren sända inspektören en kopia av arbetstidsbokföringen inom utsatt tid, vilket gör det möjligt att ställa fast att uppmaningen om skyldigheten att föra bok uppfyllts.

En uppmaning kan också utfärdas som en separat handling. I praktiken utnyttjas en separat handling i tillsynen över skyldigheten att ge ovannämnda handlingar.

Om inspektionen behandlat frågor som endast kan föranleda en anvisning, inte en uppmaning, och det inte är möjligt att anmäla dem till polisen för förundersökning, informeras den kund som inlett ärendet att behandlingen av frågan avslutas.

Inspektionsberättelsen eller dess bilaga innehåller nödvändiga anvisningar och råd om hur parterna kan lösa frågan genom att avtala sinsemellan, förhandla mellan förbund eller väcka talan i domstol.

Inspektionsberättelsen delges arbetsgivaren, arbetarskyddsfullmäktige och arbetstagarerna i fråga. Sänds inspektionsberättelsen för kännedom till den

arbetsgivarförening som avses i lagen om kollektivavtal nämns detta i berättelsen. Inspektören beslutar om övriga distributionen efter eget omdöme.

7. Uppföljning

Med efterkontroll säkerställer inspektören att givna uppmaningar följts inom utsatt tid. I allmänna tillsynsanvisningen (1/2016) beskrivs hur efterlevnaden av anvisningar och uppmaningar övervakas. Efterkontrollen av anvisningar sker i regel i samband med annan inspektionsverksamhet.

Följer inte arbetsgivaren en uppmaning för inspektören frågan till arbetarskyddsmyndigheten. Arbetarskyddsmyndigheten hör parterna. Myndigheten kan också fatta ett bindande beslut som kombineras med hot om vite.

Arbetarskyddsmyndigheten överväger huruvida den är skyldig att anmäla frågan till polisen för förundersökning enligt 50 § i tillsynslagen. Med en anvisning eller uppmaning ska arbetsgivare i regel ges en möjlighet att rätta till sina försummelser innan en polisanmälan övervägs. Följer arbetsgivaren inte myndighetsstyrningen är det i regel motiverat att göra en anmälan om inte förseelsen är obetydlig med tanke på förseelsens art. Då en anmälan övervägs ska dock särdragen i det individuella fallet alltid beaktas. I arbetarskyddstillsynens anvisning 1/2015, Utövande av befogenhet och polisanmälan, beskrivs närmare hur arbetarskyddsmyndigheten överväger följder och anmälningar.

Myndighetsstyrning av arbetsgivare och anmälan av misstänkta brott för förundersökning utesluter inte varandra utan bedöms separat. I samma fråga kan därmed göras en polisanmälan eller ett bindande beslut eller bägge två.

Viktigaste arbetsgivar skyldigheter kring anställningsfrågor vars försummelse kan leda till en straffpåföljd enligt arbetslagstiftningen är som följer:

Överträdelse av arbetsavtalslagen:

- ge skriftlig information om centrala villkoren i arbete
- ge lönespecifikation
- ge arbetsintyg
- begränsningen av arbetsgivarens kvittningsrätt.

Arbetstids- och semesterförseelse:

- alla bestämmelser i arbetstidslagen med undantag av dem om betalningsskyldighet, ingående av avtal, en rättshandlings form, arbetstidsbokföring eller framläggningsskyldighet
- underlåta att ge semester
- ge semesterlönespecifikation.

Arbetstidsbrott:

- skyldigheten att föra bok över arbetstider och semestrar
- uppfyller rekvisiten för arbetstids- eller semesterförseelse trots arbetarskyddsmyndighetens uppmaning, order eller förbud.

8. Samarbete

I tillsynen över anställningsfrågor samarbetar arbetarskyddsmyndigheten nära med arbetstagar- och arbetsgivarföreningar.

Om en kund ber om hjälp hos arbetarskyddsmyndigheten i frågor över vilka myndigheten inte utövar tillsyn enligt lag visas kunden till den myndighet som tar hand om dessa frågor.

9. Giltighet

Denna anvisning gäller till och med den 31 december 2022.

Distribution

Ansvarsområdena för arbetarskydd vid regionförvaltningsverken

Arbetarskyddstillsynens gällande anvisningar

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 1/2013 Tillsynen över ordnandet av företagshälsovård](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 2/2013 Tillsynen av psykosocial belastning](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 3/2014 Tillsynen av kemiska agenser](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 1/2015 Utövande av befogenheter samt polisanmälan](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 2/2015 Tillsynen av fysiskt våld och risken för våld](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 3/2015 Tillsynen av utländsk arbetskraft](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 1/2016 Allmän tillsynsanvisning](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 2/2016 Tillsynen av likabehandling och diskriminering](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 3/2016 Tillsynen över olägenheter och risker för hälsan orsakade av fukt - och mögelskador](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 4/2016 Undersökning av allvarliga olycksfall](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 5/2016 Behandlingen av anmälningar om yrkes-sjukdomar och andra arbetsrelaterade sjukdomar](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 6/2016 Anvisning om tillsynen av trakasserier och annat osakligt bemötande](#)

